1/- أسباب اختيار الموضوع:

إن اختيار موضوع ما لا يأتي من فراغ بقدر ما هو نابع من دوافع الباحث واتجاهاته. من هذا المنطلق يمكن حصر أسباب اختيارنا لهذا الموضوع في مبررات ذاتية وأخرى موضوعية.

أ - **مبررات ذاتية :** تتمثل هذه المبررات فيمايلي:

- رغبتنا في دراسة هذا الموضوع .
- سعيا منا في الحصول على الشهادة الجامعية " شهادة الليسانس".
- توسيع قدراتنا للتحكم في البحث العلمي منهجيا وعملياً .
- اهتمامنا بأهمية وفاعلية العنصر البشري داخل المؤسسة الجزائرية .

ب- ***مبررات موضوعية*:** يمكن حصرها في النقاط التالية :

- القيمة العلمية للموضوع.
- حداثة الموضوع في تناوله التنظيمي بالنسبة للمنظمة وبالنسبة للجامعة .

2/- أهمية الدراسة:

وذلك من ناحيتين علمية وعملية وهي كالأتي:

ا- أهمية علمية:

- إثراء المعرفة العلمية حول هذا الموضوع

ب- أهمية عملية:

- إبراز أهمية ودور المورد البشري في المنظمة.
- إيجاد حلول واقتراحات لبعض المشاكل التي تعاني منها بعض المنظمات .

3/- أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى مايلي:

- فتح المجال لإثراء مثل هذه المواضيع .
- الوقوف على مدى قدرة المؤسسة واهتمامها بمكافأة عمالها وتحسين أوضاعهم المادية بما يكفل لها تحقيق أهدافها .
- الوقوف على مدى اهتمام المنظمة بالعلاقات الإنسانية بين العمال التي من شأنها أن تؤثر على فعالية التنظيم .
- معرفة مدى قدرة العمال على إنجاح التنظيم من خلال ماتوفره لهم المنظمة من حوافز مادية و جو مفعم بالحيوية والانسجام والتفاهم مع مختلف مستويات التنظيم الذي من شانه توحيد هدف العمال نحو المؤسسة.
- لفت انتباه المسيرين إلى أهمية العنصر البشري كونه أهم أصل من أصول المنظمة.

4/- إشكالية الدراسة:

في ظل تسارع تغيرات وتحديات العولمة في بيئتنا التنظيمية ، الشيء الذي أدى بالمنظمة إلى محاولة مواكبة هذه التغيرات رغبة منها في بناء صرح تنظيمي تؤسس عليه عملياتها في خضم هذه التحديات الراهنة.

والموارد البشرية واحدة من أهم أصول المنظمة التي استهدفتها هذه التحولات، إذ أن دخول الآلة معركة التنظيم غيرت مجراه وأصبحت ضرورة حتمية عليه لا مناص منها. لأنها كما يرى بعض الباحثين أساس نجاح التنظيم. ولنا أن نتساءل هل فعلاً حققت الأهداف المرجوة منها؟

إن هذا النجاح من دون شك مرهون بعدة عوامل ،وبالنظرالى الموارد المتاحة للمنظمة المادية والبشرية يمكن القول أن هاته الأخيرة هي أقدرها على بلوغ الهدف ، فانا للموارد المادية أن تتحرك والعنصر البشري مغيب؟. وهذا لن يتأتى مالم تعمل المنظمة على توفير ظروف عمل مادية و نفسية اجتماعية لمواردها البشرية بما يكفل لها تحقيق أهدافها التنظيمية وفعاليتها ، لان فعالية التنظيم باتت من أهم المبادئ التي تنشدها المنظمة اليوم.

إن الحديث عن نجاح التنظيم ومدى تحقيقه لأهدافه هو حديث عن النظريات الكلاسيكية التي كتبت وبحثت في هذا المجال خاصة نظريتي الإدارة العلمية و العلاقات الإنسانية. إذ رأى فريدريك تايلور أن تحقيق أهداف المنظمة مرتبط بالدافع المادي للفرد نحو العمل وما يتضمنه من أجور وحوافز مادية وعلاوات كما يقر ذلك تايلور نفسه. ولأن الجانب المادي وحده غير كافي لتحقيق الفعالية. وفق ماجاء به - التون مايو- فقد أكد هذا الأخير وابرز جانب آخر متمثل في الجانب النفسي الاجتماعي للموارد البشرية ودوره في تحقيق الفعالية التنظيمية و الحفاظ على بقاء المنظمة و استمرارها ، لان الإنسان كما يرى اجتماعي بطبعه يحب العمل في جو اجتماعي يسوده العمل الجماعي والعلاقات الإنسانية والاتصال بين أطرافه إضافة إلى الروح المعنوية والنظرة الايجابية لظروف العمل والعمل في حد ذاته .

وباعتبار أن الاهتمام بالجوانب المادية والنفسية الاجتماعية للموارد البشرية يسهم في نجاح التنظيم. جاء تساؤلنا كالتالي:

إلى أي مدى يساهم الواقع المادي والنفسي الاجتماعي للموارد البشرية في تحقيق الفعالية التنظيمية؟

وينطوي تحت هذا السؤال السؤالين التاليين:

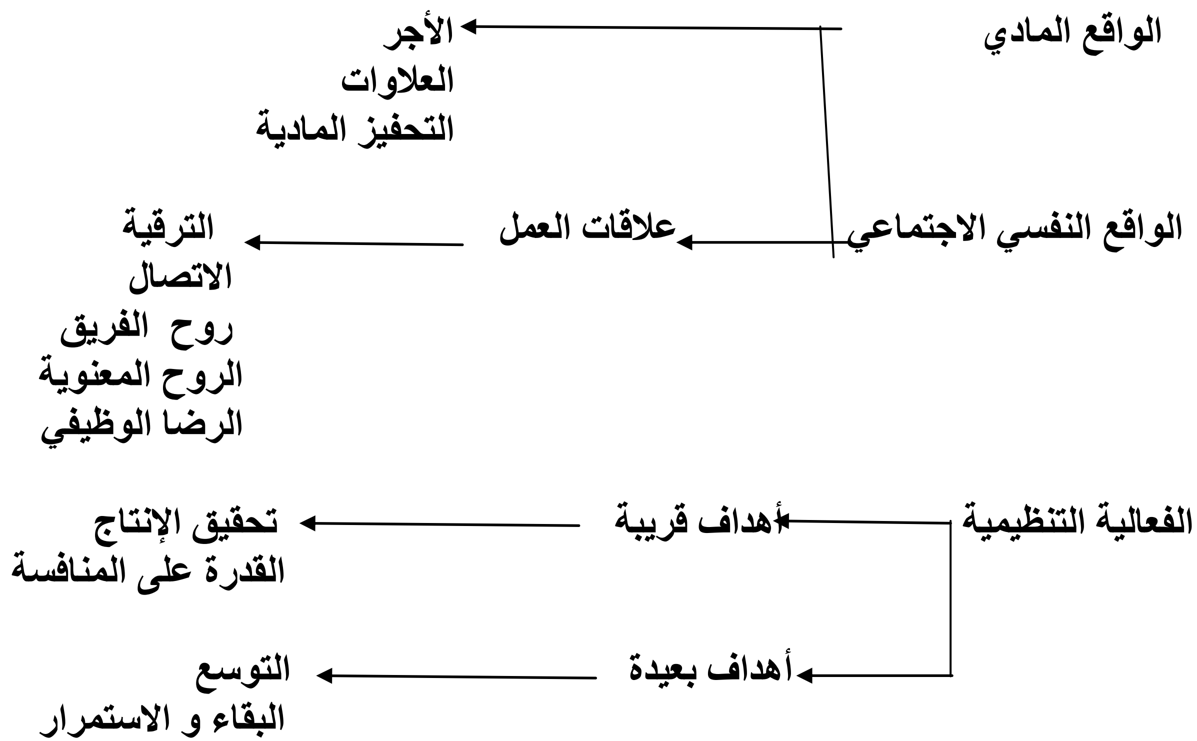
- إلى أي مدى يساهم الواقع المادي للموارد البشرية في تحقيق الفعالية التنظيمية؟
- إلى أي مدى يساهم الواقع النفسي الاجتماعي للموارد البشرية في تحقيق الفعالية التنظيمية؟

5/- *فرضيات الدراسة :*

بناء على التساؤل فقمنا بصياغة الفرضية التالية:
إن فعالية التنظيم تتوقف على مدى اهتمام المنظمة بالواقع المادي والنفسي الاجتماعي للموارد البشرية .
وتندرج تحت هذه الفرضية الفرضيتين التاليتين :

- يساهم الواقع المادي للموارد البشرية في تحقيق الفعالية التنظيمية.
- يساهم الواقع النفسي الاجتماعي للموارد البشرية في تحقيق الفعالية التنظيمية.

نموذج الدراسة



6/- *مفاهيم الدراسة :*

1)- الموارد البشرية:

التعريف الاصطلاحي:"هم الأفراد الراغبون في والقادرون على المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة "[1]
أو هي" كل العمالة الدائمة والمؤقتة التي تعمل للمنظمة ." [2]
التعريف الإجرائي: الموارد البشرية هي مجموع الأفراد العاملون داخل المنظمة لهم قدرات ومهارات يسخرونها في سبيل تحقيق أهداف مؤسستهم.

1- إعداد فريق من الخبراء - معجم المصطلحات الإدارية - المنظمة العربية لتنمية الإدارية، القاهرة، (ب ط)، 2007، ص: 208.
2- عادل زايد – الأداء التنظيمي المتميز ، الطريق إلى منظمة المستقبل - المنظمة العربية لتنمية الإدارية ، القاهرة ، (ب ط) ، 2003 ص: 33 .

2)- الواقع المادي للموارد البشرية : ويشمل الواقع المادي حسب فريدريك تايلور وزملاؤه في المدرسة الكلاسيكية جملة من العناصر أهمها :

- **الأجر:**

التعريف الاصطلاحي: " ومقابل أو ثمن ما يبذله العامل من مجهود عضلي وعقلي، ومهارته في العمل "[1]

و هو أيضا "المقابل الذي يحصل عليه الفرد كقيمة للوظيفة التي يشغلها"[2]

التعريف الإجرائي : الأجر هو تلك المبالغ المالية أو النقود التي يحصل عليها العامل مقابل العمل الذي يؤديه في المنظمة .

- **الحوافز المادية:**

التعريف الاصطلاحي: الحافز المادي هو الحافز ذو الطابع المالي والنقدي أو الاقتصادي، والحوافز المادية هي التي تقوم بإشباع حاجات الإنسان الأساسية فتشجع العاملين على بذل قصارى جهدهم في العمل وتجنيد ما لديهم من قدرات والارتقاء بمستوى كفاءتهم.[3]

أوهي أيضا " الحوافز التي تشبع حاجات الإنسان الأساسية أو الأولية مثل الأكل والملبس والمسكن وما شابه ذلك، ويعتبر الأجر من الحوافز المادية والأساسية ويمثل ركنا هاما في أي نظام للحوافز المادية...إضافة إلى المكافآت والمشاركة في الإنتاج "[4]

التعريف الإجرائي: الحوافز المادية هي تلك الوسائل المادية التي توفرها المنظمة للعاملين فيها لحثهم على بذل جهود تسهم في تحقيق أهدافها.

- **العلاوات:**

هي تلك الإضافة النقدية التي تضاف لأجر العامل نتيجة تميزه في العمل أو نتيجة عمله لمدة طويلة في المنظمة.

وعليه فإن الواقع المادي للموارد البشرية حسب نظرية تايلور هو تلك العوامل المادية التي بموجبها يندفع العامل إلى العمل وهي تسهم في إشباع حاجاته الأساسية، وقد اعتبر تايلور الأجر والحوافز المادية أهم تلك العوامل .

3)الواقع النفسي الاجتماعي:

- **الترقية:**

التعريف الاصطلاحي: الترقية هي" انتقال موظف أو عامل من منصبه الحالي إلى منصب أعلى من حيث الصلاحيات والمسؤوليات (حافز معنوي) ، أو الحقوق والواجبات (حافز مادي) ، "[5]

التعريف الإجرائي: هي ارتقاء العامل من رتبة إلى رتبة آخري لها مهام وواجبات أعلى من مهام وواجبات وظيفته السابقة ".

1- مصطفى نجيب شاويش - إدارة الموارد البشرية :أدارة الأفراد - دار الشروق ، الأردن ،ط 3، 2000 ، ص.: 264
2- احمد ماهر - أدارة الموارد البشرية - الدار الجامعية ، الإسكندرية ،(ب ط)، 2007، ص.:347
3- http:w w w . H rm – group. Com. / vb/ archive / index .phb? T / 34082 / html
4- سنان الموسوي - إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها - دار مجدلاوي ، عمان ، ط1، 1425 ص.:234
5- ناصر دادي عدون – ادارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي – دار المحمدية العامة ، الجزائر، (ب ط) ،2003، ص:78.

- **الاتصال:**

التعريف الاصطلاحي: " هو تبادل المعلومات والأفكار والاتجاهات بين الأفراد في إطار نفسي واجتماعي وثقافي معين مما يساعد على تحقيق التفاعل بينهم من أجل تحقيق الأهداف المنشودة "
ويعرفه **ليلاند براون** Leland Brown بأنه" عبارة عن عملية نقل وتلقي الأفكار والآراء وتبادل المهارات والمعلومات للتأثير في الآخرين ".[1]
التعريف الإجرائي: الاتصال هو تلك العلاقات التي تتم بين العاملين بعضهم البعض داخل المنظمة المبنية على نقل المعلومات والأفكار والاتجاهات بهدفإنجاز متطلبات الوظيفة .

- **الروح المعنوية:**

التعريف الاصطلاحي: للروح المعنوية مدلولين اثنين فردي وجماعي.
يعرفها **فليشمان** " بأنها تقبل الفرد لأهداف الجماعة التي ينتمي إليها وهي المدى الذي تشبع فيه حاجات الفرد والذي يدرك فيه هذا الإشباع على انه نابع من الموقف الكلي لوظيفته "
ويعرفها أيضا جراي" بأنها ذلك القدر من الحماس والتوجه الذي يؤدي إلى وحدة الهدف وهي التي تؤدي إلى العمل المخلص بإرادة موحدة ،وهي- أي الروح المعنوية – بمثابة المعيار الذي يفرق بين المؤسسة الفعالة النشطة وغيرها "[2]
التعريف الإجرائي: هي ذلك النشاط والحيوية السائدة بين العاملين في المنظمة التي يندفعون من خلالها إلى العمل الجماعي لإشباع حاجاتهم وفي الوقت نفسه تحقيق أهداف المنظمة.

- **فريق العمل:**

التعريف الاصطلاحي: هو جماعة من الأفراد يتم تشكيلها لتحقيق هدف معين من خلال مجهودات مشتركة يبذل فيها تعاونا متبادلا ويسود بينهم الشعور بالالتزام والمسؤولية المشتركة .
أو هو وسيلة العمل الجماعي المنسجم بين أفراد متجانسين تجمعهم رغبة مخلصة للتعاون وبذل الجهود المتسقة لتحقيق هدف مشترك.[3]
التعريف الإجرائي: يعبر فريق العمل عن العمل الجماعي الذي يشترك فيه مجموعة من العاملين في ميدان عملهم بغية تحقيق الأهداف التي اتفقوا عليها.

- **الرضا الوظيفي:**

التعريف الاصطلاحي: هو" حصيلة التفاعل بين مايريده الفرد وبين ما يحصل عليه **فعلا** في موقف معين" .[4]
ويرى **كابلن** أن الرضا الوظيفي هو" حصيلة العوامل المختلفة المتصلة بالعمل والتي من شأنها أن تجعل الفرد راضيا عن عمله راغبا فيه مقبلا عليه من بدء يومه دون تذمر"[5]
التعريف الإجرائي: هو نظرة الفرد الايجابية نحو ما توفره له المنظمة من ظروف مادية كالأجر والحوافز المادية وأيضا نظرته إلى العلاقات بينه وبين جميع العمال في المنظمة .
وعليه فالواقع النفس الاجتماعي للموارد البشرية هو تلك العلاقات الاجتماعية القائمة بين العمال في المنظمة والمبنية على التعاون والعمل الجماعي والتحمس لخدمة أهداف المنظمة.

1- جودة بني جابر – علم النفس الاجتماعي – مكتبة دار الثقافة، الأردن، ط1، 2004، ص ص: 170، 171.
2- محمد سمير عبد الفتاح وفتحي عبد الواحد أمين - موضوعات في علم النفس الصناعي – ص –ص: 287- 289.
3- صلاح الدين محمد عبد الباقي – السلوك الفعال في المنظمات – الدار الجامعية، الإسكندرية، (ب ط)، 2004.ص :.239
4- محمد سمير عبد الفتاح وفتحي عبد الواحد أمين - موضوعات في علم النفس الصناعي – ص:.168
5- محمد سمير عبد الفتاح وفتحي عبد الواحد أمين - موضوعات في علم النفس الصناعي – ص: 170.

4)- تنمية الموارد البشرية:

التعريف الاصطلاحي: هي زيادة عملية المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات التي يتم انتقاؤها في ضوء ما أجري من اختبارات مختلفة بغية رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية لأقصى حد ممكن ".[1]

التعريف الإجرائي: هي عملية إثراء وتطوير قدرات ومعارف الأفراد في ميدان العمل وجعلها تتماشى ومتطلبات الوظيفة بغية تحقيق الأهداف المنشودة.

5)- الفعالية التنظيمية:

التعريف الاصطلاحي: يعرفها **نعيم دهمش** بأنها" تحقيق الأهداف ، وبصورة أكثر تحديدا أنها نسبة الهدف المتحقق إلى الهدف المخطط والمرسوم مسبقا".[2]

أو هي " مدى قدرة المنظمة كنظام اجتماعي على تحقيق الأهداف المرجوة دون أن يكون في ذلك إضعاف لوسائلها ومواردها أو إجهاد لقدرات وطاقات أفرادها ".[3]

التعريف الإجرائي: هي مدى قدرة العامل على تحقيق أهداف المنظمة من خلال ما يتوفر لـه من ظروف مادية ونفسية إجتماعية.

6/- منهج و تقنية الدراسة الدراسة :

أ - **منهج الدراسة :** يعد اختيار المنهج من أهم خطوات البحث العلمي ، إذ كيف يمكن للباحث أن يعالج موضوع دراسته دون الوقوف على المنهج المناسب له، ولأن المنهج هو" الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة من اجل اكتشاف الحقيقة" [4] فإنه يختلف باختلاف طبيعة المواضيع، لذلك فإن طبيعة موضوعنا " دور الواقع المادي والنفسي الاجتماعي للموارد البشرية في تحقيق الفعالية التنظيمية " تفرض استخدام المنهج الوصفي الذي يعنى بدراسة الظاهرة كما هي في الواقع ووصفها وتحليلها بغرض الوصول إلى نتائج تسهم في تطوير الواقع وتحسينه .

ب- تقنية الدراسة :

1- فيصل حسونة ، إدارة الموارد البشرية ،دار أسامة ،الأردن ، ط1، 2008 ، ص :136 .
2- محفوظ جودة و آخرون – منظمات الأعمال ، المفاهيم و الوظائف - دار وائل ، الاردن ، ط1 ، 2004، ص: 71.
3- عالية خلق اخوا رشيدة - المساءلة و الفاعلية في الادارة التربوية – دار الحامد ، الاردن ، ط1 ، 2006 ، ص: 80.
4- صلاح الدين شروخ – منهجية البحث العلمي – دار العلوم، عنابه، (ب ط) ، 2003 ، ص: 150.

7/- الدراسات السابقة :

إن اطلاع الباحث على الدراسات السابقة القريبة أو المشابهة لموضوع دراسته تعد ضرورة ملحة يقتضيها البحث العلمي لما لها من أهمية كبيرة تتمثل في تزويد الباحث بالكيفية التي يتناول بواسطتها موضوعه وذلك من خلال الوقوف على إشكالية الدراسة والمنهج والأدوات المستخدمة ... وكذا الوقوف على الجوانب التي أغفلتها الدراسة والعيوب التي وقع فيها الباحث لتفاديها.

وعليه فان الدراسات التي اطلعنا عليها واعتبرناها ذات صلة بموضوعنا، يمكن إيجازها فيمايلي:

- **الدراسة الأولى:**

قام المهندس الأمريكي **فريديرك تايلور و زملائه** كـ: **فرنك جلبرت وزوجته ليليان** سنة **1911** دراسة ميدانية في شركتي سيموندز وبيت لحم تتمحور حول دور العوامل المادية في زيادة الإنتاج مستخدما في ذلك أسلوب العلمي قوامه الملاحظة و تسجيل الوقائع ثم التجربة وتحليل النتائج ، وقد اعتمد فيه على عدة عوامل اعتبرها أساس زيادة الإنتاجية ، تتمثل في التخصص ، التدريب الفني ، دراسة الحركة والزمن لكل جزئية من العمل ، كذا اختيار أدوات عمل مناسبة علاوة على تقديم أجور وحوافز مادية للعمال تحفزهم على الأداء الأمثل . وتم استنتاج هذا الأسلوب بعد ملاحظة تايلور لمعدلات تدني الإنتاجية بسبب عدم ملائمة أدوات العمل واستعمال طرق لاتفي بتحقيق الإنتاج ، كذا استخدام نظام ثابت ومحدد لتغذية الآلات ، لذلك جاءت دراسته لسد أوجه النقص في أداء الأعمال .

وقد قام بسلسلة من التجارب في هذا الجانب أهمها : تجربة رفع الكتل المعدنية والتي بموجبها رأى ضرورة اختيار الفرد المناسب للمكان المناسب وتجربة ملائمة الأدوات المستخدمة للإنتاج حيث رأى بضرورة استخدام أدوات عمل مناسبة ، وتجربة تغذية الآلات إذ صمم نظام موحد للتعامل مع الآلات وتدريب العاملين عليها .[1]

- **الدراسة الثانية:**

قدم الأسترالي التون مايو وزملائه :**روتسيرجر ، وليم ديسكون بين سنتي 1927 و 1932** دراسات ميدانية عرفت بدراسات هاوثورن التي أجريت في مصانع الو يسترون إلكتريك من أجل إثبات أن العوامل المادية وحدها لاتؤدي الى الزيادة في الإنتاج ولا الى تحسينه بينها وقد اعتمد في ذلك نفس المنهج الذي اعتمده تايلور...وقد كانت تهدف هذه الدراسة في البداية الى دراسة علاقة الظروف الفيزيقية للعمل كالإضاءة والتهوية والضوضاء ...الخ ، بالإنتاج ثم تحولت الى دراسة العوامل النفسية و الاجتماعية المحددة للسلوك التنظيمي داخل التنظيمات .

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:[2]

- اعتبار الإنسان عضو في جماعة تشكل سلوكه وتضبط تصرفاته .
- أن المنظمة بناء اجتماعي يؤدي إلى تحقيق هدف اجتماعي أيضا وليس بناء اقتصاديا فحسب .

1- صالح بن نوار – فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية – مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة ، قسنطينة ،(ب ط)، 1427/2006، ص- ص: 125- 127.

2- صالح بن نوار، نفس المرجع، ص ص: 150،152.

- ركزت على التنظيمات الغير الرسمية في المنظمة باعتبار الإنسان اجتماعي بطبعه.
- تدريب القادة وإعدادهم لضامن التكامل بين أشكال التنظيم .
- إن الاهتمام بالتنظيمات الغير رسمية سيؤدي إلى تحقيق أهداف التنظيم الرسمي، في مقابل ذلك أن تجاهل التنظيمات الغير رسمية قد يؤدي الى انهيار الإتصال بين مستويات التنظيم.

❖ **الدراسة الثالثة:**

قام صالح بن نوار بدراسة ميدانية لنيل شهادة الدكتوراه تحت عنوان " الفعالية التنظيمية داخل المؤسسة الصناعية من وجهة نظر المديرين والمشرفين " ، وقد اتخذ من المؤسسة الوطنية لصناعة المحركات و الجرارات الفلاحية بقسنطينة ميدانا لدراسته.

جاءت إشكاليته كسرد لمختلف المراحل التي مر بها الاقتصاد الجزائري من بداية الاستقلال، وتتمحور دراسته حول على مدى اهتمام القائمين على المؤسسات الصناعية الجزائرية بالعوامل التي تزيد من فعالية الأداء لدى العمال خاصة تلك العوامل المرتبطة بالجوانب الإنسانية (العلاقات الطيبة بين أعضاء التنظيم ، الاتصال ، الرضا) ، وجاءت فرضية دراسته على النحو التالي:

أن التنظيم المؤسسي الفعال ينطلق من الاهتمام المتزايد بالموارد البشرية على اعتبار أنها المحرك الأهم في تحقيق أهداف المؤسسة.

متبوعة بالفرضيات التالية:

- كلما كانت العلاقات الإنسانية بين جميع أعضاء المؤسسة جيدة، كلما كان الأداء العام فعالا.
- إن الإنفتاح على الآخرين عن طريق فتح قنوات الاتصال خاصة النازل منه يساهم في إحساس المرؤوس بأهميته داخل المؤسسة.
- يرتبط العاملون بالمؤسسة عندما يستشارون قبل اتخاذ القرارات الهامة التي تعنيهم.
- كلما كان العامل راضيا على وضعه داخل المؤسسة، كلما اتصف أداؤه بالفعالية العالية.

وقد استعان الباحث بـ المنهج الوصفي باعتباره الوسيلة الملائمة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع دراسته خاصة ما تعلق بالجوانب الإنسانية في مجال التنظيم (الاتصال، العلاقات الإنسانية ، الرضا ، اتخاذ القرارات وعلاقة كل ذلك بالفعالية التنظيمية) .

وشملت عينة الدراسة على فئتين اثنين:

المشرفين: حيث اخذ 37 فرد بنسبة 38.14%.

عمال التنفيذ: حيث اختار 156عامل بنسبة 12%.

والفئتين من نوع العينة الطبقية، أما الأداة والتقنية التي استخدمها لجمع البيانات فكانت "استمارة مقابلة" و" استمارة". وعليه فقد خلصت الدراسة الى النتائج التالية:

- بالنسبة للفئة المشرفين فقد وضعوا 19 إجراءً رأوا بضرورة توفرها لتحقيق أهداف المنظمة بفعالية أهمها : الرجل المناسب في المكان المناسب، الصرامة في تطبيق العقوبات، أولوية المصلحة العامة على الخاصة، الانضباط، مواكبة التطور الحاصل في جميع مجالات العمل، الإتصال الهادف، توفير الحوافز المناسبة، منح السلطة لشخص واحد...الخ.[1]

1- صالح بن نوار، المرجع السابق، ص- ص: 237 -248.

- ثم استنتاج هذه النتيجة بعدما طلب من عمال التنفيذ ترتيب الإجراءات الستة الآتية حسب أهميتها عند كل فرد . وبعد عملية الترتيب ظهرت النتيجة على النحو التالي :[1]

1- الأجر المناسب. 2- علاقات إنسانية طيبة .
3- الإطمئنان على المستقبل الوظيفي . 4- المشاركة في اتخاذ القرارات .
5- الإتصال الهادف. 6- العدالة في منح الترقية.

التعقيب على الدراسات:

بالنسبة للدراسة الأولى فقد تميزت بانتهاجها منهج علمي وهذا شيء جيد، لان استخدام المنهج العلمي ضروري لأي دراسة، إلا أن مايعاب عليها أنها ركزت على الجانب المادي متجاهلة الجانب الإنساني وما له من أهمية في تحقيق الإنتاجية .

في مقابل ذلك انتهجت الدراسة الثانية نفس المنهج الذي انتهجته الدراسة السابقة ،منطلقة من نتائجها وتوصلت إلى نتائج أخرى وهي أن للجانب النفسي الاجتماعي للعامل الأولوية في تحقيق نتائج على الجانب المادي.

أما فيما يخص الدراسة الأخيرة فقد جاءت إشكالية صالح بن نوار متماشية مع موضوع دراسته، إضافة إلى استخدامه المنهج الملائم لطبيعة الموضوع، كماأن النتائج توصلت إليها الدراسة تعكس ما جاءت به من فرضيات.

والدراسة التي بين أيدينا هي دراسة جامعة للدراسات الثلاث المذكورة آنفا، حيث جمعنا فيها بين الواقع المادي للموارد البشرية الذي جاء به تايلور والواقع النفسي الاجتماعي الذي تطرق إليه كل من التون مايو وصالح بن نوار.

8/- الصعوبات:

1- صالح بن نوار، المرجع السابق ، ص: 251.